



Unternehmensrechtliche Notizen (Oktober 2009)

Das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG)

Am 05.08.2009 ist das Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) in Kraft getreten. Es bringt wichtige Neuerungen für Aufsichtsratsmitglieder im Hinblick auf die Festsetzung der Vorstandsgehälter mit sich.

1. Vorstandsvergütung

Die Vergütung des Vorstands einer AG muss – neben den Aufgaben des Vorstandsmitglieds sowie der Lage der Gesellschaft – künftig auch in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen des Vorstands stehen und darf die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen (§ 87 Abs. 1 Satz 1 AktG n.F.). Mit dem Begriff „Üblichkeit“ ist nach der Gesetzesbegründung die Branchen-, Größen- und Landesüblichkeit gemeint, wobei aber auch das Lohn- und Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens heranzuziehen ist.

Außerdem ist die Vergütungsstruktur bei börsennotierten Gesellschaften künftig auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten (§ 87 Abs. 1 Satz 2 AktG n.F.). Variable Vergütungsbestandteile sollen eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben. Für außerordentliche Entwicklungen soll der Aufsichtsrat eine Begrenzungsmöglichkeit vereinbaren (§ 87 Abs. 1 Satz 3 AktG n.F.).

Neu ist auch, dass nunmehr nur noch das Aufsichtsratsplenum die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder festsetzen darf (§ 107 Abs. 3 Satz 3 AktG n.F.). Lediglich vorbereitende Maßnahmen können noch an einen Ausschuss übertragen werden. Unter diesem Gesichtspunkt sind ggf. Änderungen der Satzung der Gesellschaft und/oder der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats notwendig.

Die schon bislang bestehende Möglichkeit des Aufsichtsrats, die Vergütung bei einer Verschlechterung der Lage des Unternehmens nachträglich zu reduzieren, wird erweitert. Der Aufsichtsrat soll nun gemäß § 87 Abs. 2 AktG n.F. die Bezüge auf die angemessene Höhe herabsetzen, wenn sich die Lage der Gesellschaft nach der Festsetzung so verschlechtert, dass die Weitergewährung der vereinbarten Bezüge unbillig für die Gesellschaft wäre. Eine solche Verschlechterung liegt z.B. vor, wenn die Gesellschaft Entlassungen vornehmen muss, keine Gewinne mehr ausschütten kann und die Weiterzahlung der Vergütung für die Gesellschaft „unbillig“ wäre; Insolvenz oder unmittelbare Krise erfüllen diese Voraussetzungen stets, sind aber nicht erforderlich.

Gleichzeitig wird die Haftung der Aufsichtsratsmitglieder verschärft. Setzt der Aufsichtsrat eine unangemessene Vorstandsvergütung fest, macht er sich gegenüber der Gesellschaft schadenersatzpflichtig (§ 116 Satz 3 AktG n.F.).

2. Selbstbehalt bei D&O-Versicherungen

Bei Abschluss von Versicherungsverträgen zur Absicherung eines Vorstandsmitglieds gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft (sog. D&O-Versicherungen) ist künftig zwingend ein Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds zu vereinbaren (§ 93 Abs. 2 Satz 3 AktG n.F.).

Diskutiert wird derzeit, ob die betroffenen Vorstandsmitglieder durch Abschluss einer sog. Selbstbehaltsversicherung dieses persönliche Risiko absichern können. Das Gesetz und die Gesetzesbegründung schließen diese Möglichkeit jedenfalls nicht aus.

3. Kein unmittelbarer Wechsel vom Vorstand in den Aufsichtsrat

Schließlich bestimmt § 100 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 AktG n.F., dass ehemalige Vorstandsmitglieder künftig während einer zweijährigen Karenzzeit nach ihrem Ausscheiden nicht Mitglieder des Aufsichtsrats werden dürfen. Diese Regelung soll der Vermeidung von Interessenkonflikten dienen, gilt jedoch dann nicht, wenn die Wahl in den Aufsichtsrat auf Vorschlag von Aktionären erfolgt, die mehr als 25% der Stimmrechte an der Gesellschaft halten.

4. Geltung des VorstAG auch für die GmbH?

Heftig umstritten ist derzeit, ob die neuen Regeln des VorstAG auch für Aufsichtsräte einer GmbH oder GmbH & Co. KG und da-

mit für die Festsetzung der Geschäftsführervergütung gelten. Das VorstAG dürfte jedenfalls nicht anwendbar sein bei Gesellschaften, die nur einen fakultativen Aufsichtsrat haben oder dem Drittelbeteiligungsgesetz unterliegen. Bei Gesellschaften, die mehr als 2000 Arbeitnehmer haben und deshalb paritätisch mitbestimmt sind, ist die Anwendbarkeit des VorstAG strittig. Die Gesetzesbegründung spricht eher dagegen die Anwendbarkeit, diskutiert wird aber eine analoge Anwendung.

Für Auskünfte zum VorstAG, insbesondere auch die Vertragsgestaltung betreffend, stehen Ihnen unsere Fachanwälte für Handels- und Gesellschaftsrecht, [Herr RA Dr. Theodor Seitz](#) und [Herr RA Dr. Christoph Knapp](#), jederzeit gerne zur Verfügung.



Dr. Theodor Seitz, LL.M. (Harvard)

Rechtsanwalt, Steuerberater
Attorney-at-law (N.Y.)
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

TSeitz@seitz-partner.de
Tel. + 49 (0) 821 / 345 85 - 31



Dr. Christoph Knapp

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

CKnapp@seitz-partner.de
Tel. +49 (0) 821 / 345 85 - 11